

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DO TRABALHO
NUMA AMOSTRA DE JOVENS POUCO
QUALIFICADOS**

Beatriz Cardoso Machado

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

2018

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DO TRABALHO
NUMA AMOSTRA DE JOVENS POUCO
QUALIFICADOS**

Beatriz Cardoso Machado

Dissertação orientada pela Professora Doutora Maria Eduarda Duarte

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

2018

Agradecimentos

À Professora Doutora Maria Eduarda Duarte, minha orientadora, pela dedicação, paciência e apoio inesgotáveis, boa disposição, conselhos e palavras de encorajamento,

Ao Professor Doutor Paulo Cardoso, pela partilha de conhecimento, inteira disponibilidade em ajudar e responder a dúvidas infindáveis,

À Lisandra Pacheco e ao Alexandre Botelho, pela preciosa ajuda,

Aos meus pais, pelo apoio, por estarem sempre presentes apesar da distância, por serem um exemplo de dedicação, disciplina e trabalho árduo, e por tudo o que fazem por mim e pelo meu irmão,

Ao Fred, pela compreensão, companheirismo, amizade e amor constantes, e por ter acreditado em mim em tantos momentos em que eu não o fiz,

Às pessoas que amavelmente se disponibilizaram para participar neste estudo e se dispuseram a falar dos seus pensamentos, opiniões e experiências,

A toda a minha família,

A todos cujo percurso académico se cruzou com o meu,

O meu sincero agradecimento.

Índice

Resumo	v
Abstract	v
Introdução	1
Enquadramento teórico	2
Incurções no mundo do trabalho	2
O trabalho no contexto atual: a economia informal e o trabalho (in)decente.....	4
Representações sociais do trabalho	8
Representações sociais do trabalho decente e <i>Life Design</i>	10
Método	11
Participantes	11
Medidas	12
Procedimento	12
Análise de dados	12
Resultados	13
Análise de resultados	18
Discussão	24
Limitações e sugestões para estudos futuros	27
Referências Bibliográficas	28

Resumo

Atualmente vivem-se as consequências da recente reorganização do trabalho: a crise económica, o trabalho precário, a ausência de fontes de financiamento e o aumento da empregabilidade na economia informal, aliada à explosão do trabalho “não decente”. Sendo os jovens pouco qualificados um dos grupos mais suscetíveis à crise do trabalho precário, este estudo analisa as representações sociais do trabalho num grupo de jovens trabalhadores pouco qualificados entre os 20 e os 26 anos. Apresenta-se uma revisão de literatura circunscrita, dada a escassez de investigações sobre este tema. Para a análise de dados, utilizou-se o método *Consensual Qualitative Research* (Hill, Thompson & Williams, 1997; Hill, Knox, Thompson, Williams, Hess & Ladany, 2005; Hill, 2012), um método indutivo que recorre a questões abertas para explorar experiências individuais. As representações sociais foram empreendidas por meio de entrevistas semiestruturadas. Os resultados sugerem que as representações sociais do trabalho de jovens pouco qualificados têm como elemento central a remuneração e os aspetos mais mencionados pelos participantes são o bom ambiente de trabalho, a integração social e fazer o que se gosta. A generalidade dos jovens considerou o seu trabalho um trabalho decente. São ainda discutidas as limitações do presente estudo e sugestões para estudos futuros.

Palavras-chave: representações sociais; trabalho; trabalho decente; jovens pouco qualificados

Abstract

Today we live the consequences of the most recent work reorganization: the economic crisis, the precarious work, the lack of funding sources and the increasing employability in the informal economy, along with the non-decent work explosion. Being low qualified young workers one of most vulnerable groups considering precarious work crisis, this study analyzes the social representations of work in a sample of low qualified youths aging between 20 and 26 years old. A circumscribed literature revision is presented, given the scarcity of research on this topic. Consensual Qualitative Research method (Hill, Thompson & Williams, 1997; Hill, Knox, Thompson, Williams, Hess & Ladany, 2005; Hill, 2012), an inductive method that uses open questions to explore individual experiences served the support for data analysis. Social representations were

undertaken through semi-structured interviews. The results suggested that the social representations of the work of low qualified individuals are centered on earning money and the most valued aspects are the good working environment, social integration and do what they like. The participants considered their work to be a decent work. The limitations of the present study and suggestions for future studies are also discussed.

Keywords: social representations; work; decent work; low qualified youths

Introdução

Na atualidade, a reorganização do trabalho, impulsionada pela globalização e pelo rápido crescimento das tecnologias de informação (Savickas et al., 2009), tem tido um grande impacto nas formas de encarar o que é o trabalho e os seus envolventes: a desigualdade social, a insegurança de trabalho (Bacchetta & Jansen, 2011), e a explosão do trabalho “não decente” aliado ao crescimento da economia informal (OIT, 2005), são os principais desafios da sociedade atual. Os jovens são o grupo social mais afetado por estas mudanças no mundo do trabalho (ILO, 2015): 156 milhões de jovens trabalhadores são pobres e muitos estão empregados em trabalhos temporários ou *part-time* (ILO, 2015), frequentemente reconhecidos como formas de trabalho precário. Os défices de trabalho decente afetam os jovens em todos os países, mas são sobretudo os jovens pouco qualificados os mais suscetíveis a condições de trabalho precário – uma vez que os seus rendimentos são tendencialmente mais baixos e irregulares (Carr & Chen, 2001; ILO, 2015), vêem-se impedidos de investir na sua educação e de adquirir as qualificações que lhes permitiriam melhorar a sua empregabilidade e a sua produtividade (OIT, 2005).

Assim sendo, estudar as representações sociais de trabalho em jovens pouco qualificados, bem como a forma como cada indivíduo entende as representações sociais do trabalho e o define, pode, eventualmente, contribuir para um melhor entendimento sobre a forma como esses jovens encaram o trabalho e o papel de trabalhador.

A amostra é constituída por 16 jovens que responderam a uma entrevista semiestruturada. A análise dos resultados obtidos foi realizada utilizando o método *Consensual Qualitative Research* (Hill, et al., 1997; 2005; Hill, 2012) a fim de procurar categorias e subcategorias de representações sociais do trabalho. Os resultados obtidos apontam para vários tipos de representação social do trabalho entre os jovens pouco qualificados, relacionadas com a definição e funcionalidade do trabalho, um bom trabalho, um mau trabalho e aspetos relacionados com os critérios de trabalho decente. Entre os resultados obtidos destaca-se a remuneração (“ganhar dinheiro”) como elemento central. Os aspetos mais mencionados pela amostra são o bom ambiente de trabalho, a integração social e fazer o que se gosta. Todos os participantes afirmam ter um trabalho decente.

Enquadramento teórico

Incursões no mundo do trabalho

O trabalho esteve sempre presente na história do desenvolvimento humano, e é possível contemplar-se, nos diversos períodos da história, profundas alterações na relação entre o ser humano e o trabalho. A origem da palavra *trabalho*, com raiz latina (*tripalium*) poderá, por si só, revelar a conotação que possuía na antiguidade. *Tripalium*, objeto de tortura constituído por três paus, servia para supliciar os escravos. O trabalho representava a submissão e a escravidão era inquestionável. Contudo, o trabalho já não pode ser entendido como na antiguidade e na sua conotação original e é atualmente considerado como uma poderosa fonte de identidade social (Doyle, 2003). Porém, um longo caminho teve de ser percorrido, para que as diversas alterações se consumassem no seio da sociedade.

Na época do Feudalismo (século X a XVII), a escravidão parecia dar lugar à servidão. Estes dois sistemas de trabalho tocavam-se em diversos aspetos, podendo considerar-se a servidão como a continuação do trabalho escravo, contudo “mais humanizada” (Freire, p. 280). O servo submetia-se ao trabalho em benefício exclusivo do senhor da terra em troca de habitação, alimentação, vestuário e proteção.

No século XVI, o mercantilismo é colocado no centro da produção de riqueza, consequência da abertura das rotas comerciais marítimas pelos portugueses. O trabalho nas terras perde importância, abrindo-se portas para as corporações, a produção doméstica têxtil e mais tarde a criação de oficinas de manufaturas. Este tipo de produção introduz profundas modificações na organização do trabalho – desaparece o trabalho ao domicílio e surge, em grande escala, o assalariado (Lopes & Reto, 1983). Com a evolução socioeconómica e o aparecimento das grandes cidades, começa-se a verificar a junção de grupos de trabalhadores num mesmo espaço de produção, o que viria a ser o primeiro passo para o advento da Era Industrial (Camara, Guerra & Rodrigues, 2007).

É no cenário da Revolução Industrial que surgem os primeiros modelos aplicados às organizações. Em 1911 surge o modelo pioneiro, introduzido por Frederick Taylor – a *Organização Científica do Trabalho* (OCT) (Taylor, 1911). Os princípios deste modelo serviriam de inspiração a diversos autores como Fayol e Weber, cujos modelos se enquadram também na tendência mecanicista da *Abordagem Clássica*.

Ao introduzir a OCT, o principal objetivo de Taylor era o de tornar o trabalho nas organizações industriais o mais eficiente possível, de forma a atingir a prosperidade

máxima. Defendia a *divisão e distinção clara entre a concepção e execução* (Freire, 1993), em que cabia aos gestores fazer o planeamento e o desenho do trabalho e aos trabalhadores realizá-lo (Chambel & Curral, 2008), e a *aplicação dos grandes princípios do método científico à indústria*, sendo os gestos produtivos alvos de uma rigorosa análise, para que em seguida sejam transformados na forma e na sequência mais eficazes (Freire, 1993). Neste cenário, o Homem era um mero auxiliar da máquina na execução de tarefas rotineiras (Chambel & Curral, 2008), e o fluxo do trabalho decorria como numa linha de montagem. O modelo focava-se na maximização dos ganhos, marginalizando a importância das relações sociais e das necessidades individuais. Esta visão excessivamente mecanicista, desagregada das características psicológicas dos indivíduos deu lugar à teorização subsequente (Duarte, 2009) – *A Escola das Relações Humanas* (Mayo, 1933).

A Escola das Relações Humanas (Mayo, 1933), vem chamar à atenção a necessidade de compreensão dos fenómenos que ocorrem entre os indivíduos, no seio das organizações (Camara et al., 2007). Nesta lógica, as organizações assumem a condição de sistemas sociais cooperativos, resultantes da dinâmica de relações criadas espontaneamente pelos seus participantes (Chambel & Curral, 2008), descartando a conotação de sistemas mecanicistas (Camara et al., 2007).

O conceito do *Movimento dos Sistemas Abertos*, originado da biologia e introduzido nas ciências humanas por Von Bertalanffy (1971), colocou ao mesmo nível de importância as variáveis psicológicas e não psicológicas, possibilitando uma melhor compreensão e análise das relações entre variáveis que diferem em natureza (Duarte, 2009).

Na atualidade, vivem-se as consequências da reorganização do trabalho, impulsionada pela globalização e pelo rápido desenvolvimento das tecnologias de informação (Savickas et al., 2009). A revolução tecnológica do século XXI trouxe mudanças dramáticas no mundo do trabalho, tornando-o progressivamente mais complexo. É cada vez mais difícil a adaptação ao mundo do trabalho – os indivíduos vêem-se obrigados a explorar, escolher e mudar o seu papel e a sua estrutura de vida de forma contínua (Savickas, 2014). A desigualdade social, a insegurança de trabalho (Bacchetta & Jansen, 2011; Pouyaud & Guichard, 2017), e a explosão do trabalho “não decente” aliado ao crescimento da economia informal (OIT, 2005), são os principais desafios da sociedade atual. É necessário auxiliar os indivíduos e ensiná-los a subsistir numa sociedade onde o principal panorama é a incerteza. Neste sentido, surge como um

novo paradigma de intervenção de carreira o *Life Design*, fundamentado no construtivismo pessoal e no construcionismo social (Savicks, 2013). Este paradigma pretende auxiliar os indivíduos a manter a sua empregabilidade no complexo contexto atual.

O trabalho no contexto atual: a economia informal e o trabalho (in)decente

Ainda que as perspetivas económicas globais para os anos 2017 e 2018 sejam positivas, e tenha sido registada uma modesta recuperação económica, o desemprego jovem continua a registar níveis altos, e a qualidade do emprego continua a ser um fator de preocupação (ILO, 2017). Mesmo quando os jovens encontram emprego, a qualidade é precária. Nos países em desenvolvimento 16,7%, o correspondente a 7 milhões dos jovens trabalhadores, vivem abaixo do limiar da pobreza extrema (1,90US\$ por dia). A nível global, 3 em 4 jovens estão empregados na Economia Informal (EI) – de que se falará posteriormente – comparando com 3 em cada 5 adultos. Nos países em desenvolvimento os números são tão altos quanto 19 em cada 20 jovens (96,8%) (ILO, 2017).

Os jovens estão entre o grupo de trabalhadores mais suscetíveis a défices de trabalho decente¹ mais gritantes na EI (ILO, 2002; 2012; OIT, 2005). Considera-se que um trabalhador está empregado de forma informal quando “na lei ou na prática, não está abrangido ou está insuficientemente coberto por disposições formais; as suas atividades não estão incluídas na lei, o que significa que opera fora do âmbito formal da lei; ou não são abrangidas na prática, o que significa que embora esteja a operar no âmbito formal da lei, a lei não lhe é aplicada ou não é assegurada; ou a lei desincentiva a conformidade porque é inapropriada, onerosa ou impõe custos excessivos.” (OIT, 2014, p. 8).

Entre as várias formas que a informalidade pode assumir incluem-se as seguintes (ILO, 2012):

- *Trabalhadores não registados* (têm uma relação de emprego genuína, mas não tem direitos);

¹ Optou-se por utilizar a expressão *trabalho decente* (expressão utilizada em vários países de língua oficial portuguesa) ao invés de *trabalho digno* (expressão utilizada em Portugal), de forma a manter o conceito o mais fidedigno possível ao projeto em que se insere esta dissertação (*Perception of decent work and the future among low qualified youths in Northern and Southern countries*).

- *Trabalhadores subregistados* (estão registados como sendo trabalhadores a tempo parcial, mas trabalham a tempo inteiro – recebem os seus rendimentos informalmente para que a entidade empregadora pague menos impostos);
- *Trabalhadores com uma relação laboral dissimulada* (têm contratos civis ou comerciais; fazem as mesmas tarefas/atividades que os trabalhadores “regulares”, mas sem os mesmos direitos);
- *Trabalhadores com uma relação laboral ambígua* (a sua relação laboral não é clara, existem dúvidas quanto à sua condição de trabalhadores por conta de outrem);
- *Trabalhadores por conta própria vulneráveis* (são trabalhadores por conta própria independentes, mas simultaneamente vulneráveis e vítimas de exploração);
- *Trabalhadores por conta de outrem em situações precárias* (são trabalhadores que têm contrato a tempo certo, a tempo parcial ou temporário, que podem não ter os mesmos direitos que os trabalhadores “regulares” ou não os gozar na prática);
- *Trabalhadores em relações triangulares* (casos em que não se sabe quem é a entidade empregadora devido à participação de uma ou mais terceiras partes na relação de trabalho; incluem-se aqui as situações dos trabalhadores contratados através de agências de emprego ou em caso de *franchising*);
- *Casos especiais* (trabalhadores domésticos, trabalhadores no domicílio e outros tipos de trabalhadores que muitas vezes não estão abrangidos pela legislação laboral).

O trabalho informal pode também ser considerado numa outra perspetiva: considera-se o trabalho informal na sua vertente positiva, encarado pelo que é, e não pelo que não é, ou seja, considerado oposto ao trabalho formal (Ribeiro & Duarte, 2018). Assim sendo, foca-se na falta de proteção social e não na potencial precariedade ou na falta de formalização, uma vez que o trabalho informal tem os seus modos específicos de organização, acordos e regras. Este tipo de trabalho não é considerado informal ou ilegal, mas sim injusto, pela ausência de proteção social e de apoio social de todos os tipos. Neste sentido, propõe-se chamar a esta modalidade de trabalho “trabalho não regulamentado”, em vez de trabalho informal (Ribeiro, Cardoso & Duarte, 2018).

Os jovens menos qualificados, que trabalham na EI, acabam por cair no ciclo vicioso da informalidade: uma vez que os seus rendimentos são tendencialmente mais baixos e irregulares (Carr & Chen, 2001; ILO, 2015), vêem-se impedidos de investir na sua educação e de adquirir as qualificações que lhes permitiriam melhorar a sua empregabilidade e a sua produtividade (OIT, 2005). A falta de instrução que permite ser eficaz na Economia Formal (EF) – da qual se falará posteriormente – e o não reconhecimento das qualificações adquiridas na EI constituem obstáculos suplementares à entrada na EF (OIT, 2005). Acresce a isto o facto de terem proteção legal e social limitada (ILO, 2017).

De uma forma geral, a EI caracteriza-se por défices elevados de trabalho decente e por uma parte desproporcionada de trabalhadores pobres (Carr & Chen, 2001; ILO, 2014; OIT, 2005), sendo que há uma relação significativa entre o trabalho informal e a pobreza e a vulnerabilidade (ILO, 2014). Um vasto trabalho empírico demonstrou que os trabalhadores na EI enfrentam maiores riscos de pobreza do que aqueles da EF (Carr & Chen, 2001; ILO, 2014), onde o trabalhador tem um contrato formal com o empregador, condições de trabalho e responsabilidades pré-definidas, salário e horário fixos e está coberto pela segurança social (FundsforNGOs, s.d.). A maioria dos trabalhadores da EI está exposta a condições de trabalho inadequadas e inseguras, tem níveis elevados de analfabetismo, níveis de baixa qualificação² e oportunidades de formação desajustadas; tem rendimentos inferiores, mais incertos e mais baixos do que aqueles na EF, trabalha mais horas, não está coberta pela negociação coletiva e não tem direitos de representação e, muitas vezes, possui um estatuto de emprego ambíguo ou dissimulado; e está física e financeiramente mais vulnerável porque o trabalho na EI está fora, ou efetivamente para além do âmbito dos regimes de segurança social, de segurança e saúde, maternidade, paternidade e outra legislação de proteção no trabalho (ILO, 2014). A falta de proteção social é um aspeto crítico da exclusão de que estes trabalhadores são vítimas (OIT, 2005).

O crescimento da EI deve-se, principalmente, a uma questão de governação: as políticas sociais ou medidas macroeconómicas mal implementadas, desadequadas e ineficazes, carência de estruturas legais e institucionais, governação pobre e insuficiente para a correta e eficaz implementação das políticas (ILO 2012; 2014; OIT, 2005). A

² Consideram-se trabalhadores com níveis de baixa qualificação aqueles que não são especializados e cujas competências profissionais são poucas para oferecer no desempenho do seu trabalho. Em suma, são pessoas sem educação secundária ou com educação secundária incompleta (Ribeiro, Cardoso & Duarte, 2018).

governança inadequada resulta em segmentos de trabalhadores e de empresários que a legislação não reconhece nem protege (ILO, 2012). As pressões associadas às exigências da globalização também promovem o crescimento da EI (Carr & Chen, 2001; ILO, 2012; 2014). As empresas confrontam-se com um mercado cada vez mais competitivo e recorrem a modalidades de emprego flexível, como à subcontratação (*outsourcing*) (Carr & Chen, 2001; ILO, 2012) e ao trabalho temporário ou ocasional (ILO, 2012), frequentemente reconhecido como trabalho precário, por não oferecer segurança e estabilidade de emprego, salário e proteção social.

A maioria das pessoas que entra na EI não o faz por escolha, mas por necessidade absoluta, nomeadamente para ter acesso a atividades que lhes permita obter um rendimento básico (ILO, 2014; OIT, 2005). Em situações de forte desemprego, de subemprego e de pobreza, a EI é uma fonte potencial de criação de empregos e de rendimentos, pelo facto de ter um acesso relativamente fácil, mesmo sem muita instrução ou qualificações, nem grandes meios técnicos ou financeiros. Contudo, é raro que os empregos assim criados correspondam aos critérios de trabalho decente (OIT, 2005).

Segundo a ILO (s. d.) “o conceito de trabalho decente abrange vários elementos: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa; segurança no local de trabalho e proteção social para a família; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas, e igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres.” O trabalho decente é um ponto de referência a nível internacional e é considerado como um meio essencial para alcançar metas de desenvolvimento global, incluindo a erradicação da pobreza (ILO, 2012). Este conceito pressupõe quatro pilares – Promoção de Emprego, Proteção Social, Diálogo Social e Direitos Fundamentais (ILO, 2012) – que correspondem a três necessidades fundamentais: é necessário “expandir as oportunidades de encontrar trabalho produtivo e obter um meio de vida decente”, e “abordar as contingências que excluem as pessoas do trabalho, quer decorram do desemprego, da perda de fontes de rendimento, da maternidade, da doença ou da velhice”. É, ainda, urgente assegurar o diálogo social, uma vez que “a organização, a representação e o diálogo são processos essenciais para o exercício dos diversos direitos no trabalho” (ILO, 2012, p. 11), como o direito à legislação laboral, administração do trabalho, mecanismos de resolução de conflitos, e à representação.

Para a ILO, a forma mais significativa de olhar para uma situação de trabalho informal é em termos de défices de trabalho decente, ou seja, são trabalhos de pouca qualidade, que não são produtivos nem oferecem um salário justo, não são reconhecidos ou protegidos pela lei, onde não existem direitos e a proteção social é inadequada. Contudo, é importante enfatizar que não existe uma fronteira clara entre a EI e a EF. Os trabalhadores formais e informais coexistem ao longo de um *continuum*, com os défices de trabalho decente mais graves no extremo inferior, mas estão também presentes nos trabalhos formais, embora com um grau de gravidade inferior (ILO, 2002).

A Teoria da Psicologia do Trabalho (TPT) tem integrado o conceito de trabalho decente como uma dimensão-chave para o bem-estar dos indivíduos. À luz desta teoria o trabalho decente consiste em: (a) boas condições de trabalho físicas e interpessoais, (b) horário laboral que permita tempo livre e descanso adequado, (c) valores organizacionais que complementem os valores familiares e sociais, (d) remuneração adequada, e (e) acesso a cuidados de saúde adequados (Duffy, Blustein, Diemer & Autin, 2016). Através da empregabilidade num trabalho decente, poderão ser satisfeitos três grupos de necessidades (Duffy et al., 2016): (1) necessidade de sobrevivência, sendo que o trabalho decente permite o acesso a recursos como alimentação, abrigo e capital social, (2) necessidade de conexão social, uma vez que o trabalho decente atua como um meio para a conexão social, que é grandemente reconhecida como uma necessidade partilhada pelos humanos, assim como a necessidade de pertença e de ligação interpessoal (*attachment*) (Baumeister & Leary, 1995), e, por fim, (3) necessidade de autodeterminação, uma vez que o trabalho decente atua também como um meio para a autodeterminação, que se refere à experiência de se envolver em atividades que são intrinsecamente ou extrinsecamente motivadoras de forma significativa e autorregulada (Ryan & Deci, 2002). A satisfação destas necessidades afetará o funcionamento humano em dois grandes domínios: a satisfação com o trabalho e o bem-estar geral (Duffy et al., 2016), sendo que as pessoas que são felizes no trabalho, tendem a projetar esse bem-estar na sua vida em geral (Duffy et al., 2013; Judge & Watanabe, 1993).

Representações sociais do trabalho

O *conceito de representação social* foi introduzido por Durkheim, na área da sociologia. Moscovici inspirou-se no trabalho deste autor, mas defende, contudo, a qualidade dinâmica das representações sociais – considerando-as como um *fenómeno* – contra o caráter estático das representações coletivas da formulação de Durkheim.

Moscovici estava mais interessado em estudar a variação e diversidade das ideias coletivas nas sociedades modernas, quer isto dizer, a heterogeneidade das representações sociais (Moscovici, 2004). De acordo com Moscovici (2004), as representações sociais podem ser consideradas como uma forma de pensamento social, e emergem como um modo de compreender um objeto particular, em que o sujeito (indivíduo ou grupo) adquire uma capacidade de definição. Compreende-se, assim, que as representações expressem um valor simbólico. De acordo com Jodelet (1997, p. 59) a representação é uma “forma de conhecimento prático conectando um sujeito a um objeto”. Neste sentido, e nas palavras de Moscovici, as representações sociais apresentam “uma dupla função”. Em primeiro lugar a de “estabelecer uma ordem que possibilitará às pessoas orientar-se no seu mundo material e social e controlá-lo” e, em segundo lugar “possibilitar que a comunicação seja possível entre os membros de uma comunidade, fornecendo-lhes um código para nomear e classificar, sem ambiguidade, os vários aspetos do seu mundo e da sua história individual e social” (Moscovici, 1976 p. xiii, citado em Moscovici, 2004). Pode-se concluir, deste modo, que as representações sociais são produzidas por um grupo social e são compartilhadas.

As representações sociais emergem a partir de pontos duradouros de conflito, dentro de estruturas representacionais da própria cultura (Moscovici, 2004). Não havendo dúvidas da centralidade do trabalho na vida dos cidadãos da sociedade atual, o trabalho deverá ser um objeto social, cujas representações são naturalmente variáveis. Diversos estudos reconhecem elementos da representação do trabalho organizados numa dimensão económica (meio de sustento, sobrevivência e de independência financeira) (Flament, 1994; Marquez & Leon, 2012; Mattos & Chaves, 2006; Oliveira, Fischer, Teixeira, Sá & Gomes, 2010; Oliveira & Iriart, 2008), e social (o trabalho enquanto facilitador do estabelecimento de relações sociais e da integração na sociedade) (Flament, 2003; Marquez & Leon, 2012; Vidaller, 2007). Regista-se, do mesmo modo, um sentimento de obrigação (Mattos & Chaves, 2006; Marquez & Leon, 2012; Vidaller, 2007), e de responsabilidade (Mattos & Chaves, 2006; Marquez & Leon, 2012; Oliveira et al., 2010) associados ao trabalho.

Flament (1994) concluiu, numa meta-análise, que a representação social do trabalho apresenta duas dimensões muito importantes: prazer e remuneração. Contudo, a remuneração é um elemento do núcleo central da representação e a importância do prazer apenas aparece quando o formato do questionário não o coloca em concorrência com outras características mais importantes como a remuneração. No seu estudo sobre valores

do trabalho, o mesmo autor estudou as representações do trabalho em indivíduos qualificados e não qualificados. Verificou que o prazer associado ao trabalho (Flament, 1994) estava presente nestes dois grupos, contudo com duas variantes culturais diferentes: os indivíduos qualificados representam o trabalho como um meio de realização pessoal e os não qualificados defendem que o trabalho deve agradar, e associam-no a uma necessidade (Flament, 2003).

Representações sociais de trabalho decente e *Life Design*

As novas perspetivas de Aconselhamento de Carreira do século XXI, desempenham um importante papel no estudo das representações sociais e pessoais dos indivíduos, merecendo a representação de trabalho um grande destaque. Este novo paradigma, com um meio de alcançar o objetivo final distinto da Psicologia Vocacional do século XX, procura auxiliar os indivíduos a lidar com a incerteza das transições do curso de vida (Savickas, 2014), através da autoconstrução (Guichard, 2009). A intervenção é estruturada para construir um plano de carreira em pequenas “histórias”, desconstruir essas “histórias” e reconstruí-las numa narrativa identitária ou “*life-portrait*”, e co-construir intenções que levam à próxima ação (Savickas, 2013). Esta nova forma de olhar o desenvolvimento de carreira, surge num contexto em que as ocupações e profissões são instáveis e o emprego incerto (Guichard, 2009), fazendo com que as transições de trabalho se tornem difíceis e frequentes (Savickas et al., 2009). É urgente responder aos desafios da sociedade atual: a crise económica, o trabalho precário, a ausência de fontes de financiamento, o aumento do trabalho “não decente” (Duarte, 2013). Neste sentido, propõe-se que o Aconselhamento de Carreira não seja apenas um meio de “colocar a pessoa certa no local certo”, como na Orientação Vocacional, ou “ajudar os indivíduos a subir na escadaria da carreira na hierarquia organizacional”, como na Educação de Carreira (Savickas, 2014, p. 137), mas de instruir os indivíduos sobre as características fundamentais do trabalho decente, de forma a ajudá-los a refletir, a partir dessa perspetiva, sobre o seu próprio futuro de trabalho, e para reivindicarem um direito universal que lhes permita levar uma vida de trabalho decente (Pouyaud & Guichard, 2017). Procura-se, desta forma, assumir que o processo de orientação seja, na atualidade “um processo de construção da vida, incluindo a vida de trabalho, uma forma de intervenção social na medida em que se investe de um sentido de obrigatoriedade.” (Duarte, 2013, p. 156), colocando a intervenção ao serviço do bem coletivo e da promoção do trabalho decente (Duarte, 2013).

É importante salientar, contudo, que trabalho decente não é um conceito psicológico; a sua origem está nos princípios morais da justiça e da equidade dos direitos humanos, como já foi referido anteriormente. A utilidade deste conceito está, primeiramente, na capacidade de apoiar e de aumentar as ações políticas para um desenvolvimento sustentável (Pouyaud, 2016). Não é fácil definir a noção de trabalho decente através de uma perspetiva psicológica; contudo, do ponto de vista do Aconselhamento de Carreira, e de acordo com o estudo de Pouyaud (2016), a noção aponta claramente para a importância dos direitos humanos em questões de carreira e práticas no trabalho. Uma definição psicossocial de trabalho decente levanta a questão dos limites individuais e socialmente aceitáveis de condições de trabalho. Embora esses limites possam ser mais facilmente estabelecidos com base em leis ou na economia, a aceitabilidade individual é mais difícil de definir (Pouyaud, 2016). Em síntese, trata-se de uma designação que agrega a macro visão da economia e da política em geral e contempla a diversidade individual; os direitos humanos e o direito de cada um a uma vida digna não se pode circunscrever a uma mera definição psicológica de trabalho decente.

Método

Participantes. A amostra obtida corresponde a 16 jovens trabalhadores entre os 20 e os 26 anos (37,5% mulheres), com um baixo nível de qualificações (12 pessoas com o ensino básico e 4 com o ensino secundário incompleto). No que respeita ao local de residência 14 participantes residem no Arquipélago dos Açores, nomeadamente na Ilha Graciosa e na Ilha de São Miguel, e 2 em Portugal Continental, na cidade de Évora. Todos os jovens inquiridos trabalham há mais de 6 meses. As categorizações profissionais dos participantes podem ser consultadas na Tabela 1.

Equipa de investigação. A equipa principal foi constituída por dois membros: um Professor e investigador especialista em orientação e aconselhamento com uma vasta experiência em investigação com o método *Consensual Qualitative Research* (Hill, 1997; 2005; Hill, 2012) e uma aluna do Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações (autora desta dissertação). A auditora foi uma Professora Catedrática especialista em orientação e aconselhamento. As entrevistas foram realizadas por dois alunos do Mestrado em Psicologia da Educação da Universidade de Évora, e pela autora desta dissertação.

Medidas

Questionário. Foi utilizado um questionário, aplicado numa entrevista semiestruturada, desenvolvido no âmbito do projeto internacional *Perception of decent work and the future among low qualified youths in northern and Southern countries*. O questionário consistia em 26 questões, divididas em quatro secções. A primeira secção lidava com questões sobre a representação do trabalho (e.g. “Como define o trabalho?”). O segundo conjunto de questões focava-se no trabalho atual do participante (e.g. “Descreva o seu trabalho atual em relação às suas atividades.”). A quarta secção dizia respeito à narrativa de vida do inquirido (e.g. “Porque parou de estudar?”). Por fim, a quinta e última secção focava-se na identidade atual do participante (e.g. “Neste momento, quais são as coisas mais importantes da sua vida?”).

Procedimento

Os participantes foram abordados individualmente e foi-lhes explicada a natureza e o objetivo do estudo. Posteriormente foram convidados a participar, clarificando o seu direito de desistir do estudo a qualquer momento. Foram agendadas entrevistas de aproximadamente 30 minutos com os indivíduos que se demonstraram interessados em participar.

Antes de dar início à entrevista, era explicado mais uma vez ao participante o objetivo do estudo e em que consistia a sua participação. Foi facultado a todos os participantes um termo de consentimento informado, que continha a explicação da natureza do estudo, assegurava confidencialidade e descrevia as condições da participação no estudo, nomeadamente a gravação de áudio. A entrevista só começava assim que o consentimento informado fosse assinado e as eventuais dúvidas do participante estivessem esclarecidas.

Análise de dados

Os dados foram analisados com recurso ao método de *Consensual Qualitative Research* (Hill et al., 1997; 2005; Hill, 2012), um método indutivo, que recorre a questões abertas para explorar experiências individuais. Através do consenso entre júris (e.g. membros da equipa principal), constroem-se resultados e através do uso das palavras, atribui-se significado aos dados. Neste método, a informação surge através dos dados sem a formulação de hipóteses *à priori*, e utilizam-se amostras de pequena dimensão (8-15,

podendo ir até ao limite máximo de 19, caso exista a possibilidade de existirem subgrupos dentro da amostra) (Hill et al., 2005).

Os três alunos realizaram as entrevistas, que de seguida foram transcritas. A informação recolhida foi analisada pela equipa através do consenso. A lista de domínios foi definida através de temas homónimos que estruturam o guião da entrevista.

De seguida, os membros da equipa principal resumiram as palavras de cada participante num formato conciso e claro, transformando os dados brutos em ideias centrais. A equipa construiu as ideias centrais para os primeiros casos em conjunto, para garantir que todos percebiam o tipo de abordagem a ter nesta tarefa. O objetivo era que as ideias centrais se mantivessem o mais próximas possível da perspetiva do participante. Após se ter chegado a um consenso no que diz respeito à lista de ideias centrais, a auditora fez uma revisão de cada ideia central e deu o seu parecer.

Por fim, foi feita uma análise cruzada para determinar as semelhanças e diferenças entre casos. A análise cruzada inicial foi conduzida em 13 dos 16 casos, uma vez que três casos foram postos de parte para servirem como uma verificação de estabilidade dos resultados. As ideias centrais foram analisadas independentemente e agrupadas em categorias, subcategorias e domínios. Os nomes atribuídos às categorias e subcategorias e a posição das ideias centrais em cada subcategoria foram decididos de forma consensual entre os membros da equipa principal. Assim como nas etapas anteriormente descritas, a auditora fez uma revisão dos dados e deu o seu *feedback*, que foi cuidadosamente analisado pelos membros da equipa principal através de decisões consensuais. A análise dos três casos inicialmente postos de parte não provocou mudanças substanciais nos resultados.

Resultados

Com base nas recomendações de Hill e colaboradores (2005), as categorias da amostra total de 16 participantes foram consideradas *gerais* quando se aplicavam a 16 ou 15 casos, *típicas* quando se aplicavam a 9-14 casos, *variantes* quando se aplicavam a 4-8 casos, e *raras* caso incluíssem apenas 2 ou 3 casos. A Tabela 1 demonstra os resultados gerais, típicos, variantes e raros da amostra total; embora não seja comum neste tipo de análise a descrição dos resultados variantes e raros, optou-se por discriminá-los na análise de resultados dada a sua importância neste estudo. As categorias *Vencimento* e *Proteção social* não são descritas nos resultados por estarem incluídas, enquanto subcategorias, na

categoria Trabalho decente. As categorias *Descrição do trabalho atual*, *Apoio familiar*, *Pessoas significativas*, *Aspetos importantes na vida*, *Como se descreve*, *Outras atividades importantes* e *Que tipo de pessoa gostaria de vir a ser no futuro* não são descritas nos resultados por não ser possível fazer qualquer tipo de análise.

Os domínios *Trabalho em geral*, *Trabalho atual*, *Narrativas de vida*, e *Identidade atual* foram definidos a partir dos temas homónimos que estruturam o guião de entrevista.

Abaixo apresenta-se a Tabela 1 onde constam os domínios, categorias e subcategorias para a amostra total.

Tabela 1.

Domínios, categorias e subcategorias para a amostra total.

Domínio/Categoria/Subcategoria	Participantes
	<i>N</i> = 16
<i>Trabalho em geral</i>	
O que é o trabalho	
Atividade da qual se gosta	Raro (3)
Responsabilidade	Raro (3)
Atividade renumerada	Raro (2)
Obrigação	Raro (2)
Necessidade	Raro (2)
Para que serve o trabalho	
Ganhar dinheiro	Típico (12)
Ocupação de tempo	Variante (4)
Um bom trabalho	
Bom ambiente	Típico (11)
Outra profissão	Típico (10)
Fazer o que se gosta	Variante (8)
Condições de trabalho	Variante (7)
Bem renumerado	Variante (5)
Trabalho fácil	Variante (4)
Cargo de topo da hierarquia	Raro (3)
Horário fixo	Raro (2)
Sustento	Raro (2)
Um mau trabalho	

Mau ambiente	Típico (11)
Sem condições de trabalho	Variante (6)
Fazer o que não se gosta	Variante (5)
Mal renumerado	Raro (3)
<i>Trabalho atual</i>	
Descrição do trabalho atual ³	
Trabalhadores de vendas e serviços	Típico (9)
Profissões elementares	Variante (4)
Trabalhadores de ofício e relacionados	Raro (2)
Técnicos e profissionais relacionados	-
Riscos no trabalho	
Não tem	Variante (7)
Saúde	Variante (4)
Acidente	Raro (3)
Proteção social	
Seguro de saúde	Típico (13)
Sem qualquer tipo de proteção social	Raro (2)
Relações no trabalho	
Boas relações	Geral (16)
Tempo livre	
Aceitável	Típico (11)
Escasso	Raro (3)
Autonomia no trabalho	
Com autonomia	Típico (12)
Vencimento	
Bem renumerado	Típico (14)
Mal renumerado	Raro (2)
Dificuldades no trabalho	
Não tem	Variante (7)
Específicas às tarefas	Raro (3)
Lidar com pessoas	Raro (3)
Falta de planeamento/organização	Raro (2)
O que gosta no trabalho	
Interação social	Variante (7)
Natureza das tarefas	Variante (7)

³As categorizações profissionais dos participantes foram efetuadas com recurso à *International Standard Classification of Occupations*.

Sentimento de valor pessoal	Raro (2)
Desenvolvimento de carreira	
Desenvolvimento educacional e profissional	Típico (9)
Negócio próprio	Variante (7)
Mudar de área	Variante (6)
Não pretende evoluir	Variante (6)
Trabalho decente	
O meu trabalho é um trabalho decente	Geral (16)
Integração social	Geral (16)
Renumeração justa/suficiente	Típico (14)
Produtivo	Típico (13)
Desenvolvimento pessoal	Típico (13)
Participação nas decisões	Típico (13)
Liberdade de expressão	Típico (13)
Proteção social	Típico (13)
Segurança física	Típico (12)
Igualdade de tratamento e oportunidades	Variante (8)
Desigualdade de tratamento e oportunidades	Variante (5)
Sem proteção social	Raro (2)
Renumeração desajustada	Raro (2)
<i>Narrativas de vida</i>	
Percurso escolar	
Desinteresse	Variante (7)
Percurso linear	Variante (5)
Desistência	Raro (3)
Porque deixou de estudar	
Ganhar dinheiro	Variante (6)
Insatisfação com a escola	Variante (5)
Insucesso escolar	Variante (4)
Falta de apoio	Raro (3)
Como começou a trabalhar	
Procurou emprego	Típico (14)
Apoio familiar	
Fundamental	Típico (14)
Pessoas significativas	
Família	Geral (15)
Outras pessoas	Variante (6)

Namorado/a	Variante (4)
<i>Identidade atual</i>	
Aspetos importantes na vida	
Família	Típico (14)
Trabalho	Variante (7)
Namorado/a	Variante (5)
Projetos	Variante (4)
Como se descreve	
Boa pessoa	Variante (6)
Sociável	Variante (4)
Trabalhador/a	Variante (4)
Feliz	Raro (2)
Vencedor/a	Raro (2)
Calmo/a	Raro (2)
Outras atividades importantes	
Tempos livres	Variante (7)
Não tem	Variante (7)
Família	Raro (3)
Biscates	Raro (3)
Objetivos importantes nos próximos anos	
Família	Variante (6)
Casa própria	Variante (5)
Independência	Variante (4)
Educação	Raro (3)
Atividades de tempo livre	Raro (3)
Manter o mesmo trabalho	Raro (2)
Estabilidade	Raro (2)
Negócio próprio	Raro (2)
Carro	Raro (2)
Tipo de pessoa que gostaria de vir a ser no futuro	
Realizada a nível profissional	Variante (5)
A mesma pessoa	Variante (5)
Com mais qualidades	Variante (4)
Não pensa no futuro	Raro (2)
O que poderia ser feito para melhorar a sua situação atual	
Ganhar mais	Variante (6)
Estilo de vida	Variante (4)

Não mudava nada	Variante (4)
Formação académica/profissional	Raro (2)
Um trabalho melhor	Raro (2)

Análise de Resultados

Trabalho em geral

O trabalho em geral e Para que serve o trabalho. Os jovens que participaram neste estudo descreveram as suas representações sociais do trabalho em torno de duas grandes dimensões: o que é o trabalho e para que serve o trabalho. Como subcategoria rara, os participantes definiram o trabalho como uma atividade da qual se gosta (“É trabalho por gosto” participante E1). Outra definição rara dada pelos participantes é o trabalho enquanto atividade renumerada (“É o que uma pessoa tem que fazer todos os dias para ter o seu ganha-pão” participante E10). Ainda como subcategorias raras foi apontado o trabalho enquanto uma responsabilidade (“É uma responsabilidade que temos quando atingimos uma certa idade” participante N1), uma obrigação (“É uma obrigação” participante E2), e uma necessidade (“É uma necessidade” participante E2).

Em termos da sua funcionalidade, os participantes mencionaram tipicamente que o trabalho serve para ganhar dinheiro, sendo este entendido como uma forma de sustento e de sobrevivência (“O trabalho é uma maneira de sustento, de sobrevivência” participante A5), de adquirir bens materiais (“Se a gente quer ter alguma coisa na vida sem trabalho não se consegue” participante E6) e de independência financeira (“É ser autónomo, ter as suas próprias coisas sem depender de ninguém” participante A3). Como subcategoria variante surge o trabalho enquanto ocupação de tempo, nomeadamente um entretenimento e uma forma de tirar as pessoas de casa (“Dá para passar o dia” participante E3; “É um entretenimento” participante E5; “O trabalho distrai-me muito, para não estar sempre em casa” participante N3).

Um bom trabalho. Tipicamente, os participantes descreveram um bom trabalho como um trabalho com bom ambiente (“Ter um bom ambiente de trabalho” participante E5; “Onde existe respeito” participante E4; “ter um bom relacionamento com os colegas, um bom patrão” participante E5). Também tipicamente, foi descrito pelos participantes um bom trabalho como sendo outra profissão que não a que tinham no momento (“Sempre

sonhei ser educadora de infância, mas nunca consegui” participante E4), mencionando a falta de instrução como um obstáculo para não exercerem essa profissão (“Gostava de ser *barman* (...) talvez se tivesse seguido a escola, hoje em dia estava a seguir aquilo que queria seguir.” participante E6). Como subcategorias variantes surgem um bom trabalho como fazer o que se gosta (“Gostar daquilo que se faz” participante E5), um trabalho bem remunerado (“Ter um bom ordenado” participante A3), com condições (“Ter boas condições de trabalho” participante A3), e o trabalho como trabalho fácil (“Um trabalho onde se trabalhe pouco e se ganha bastante dinheiro” participante L3; “Poder trabalhar quando quero” participante E1). Como subcategorias raras surge um bom trabalho associado a um trabalho que permita um cargo de topo da hierarquia (“Ser gerente de uma empresa” participante A2), um trabalho com horário fixo (“Ter horários fixos” participante N2), e ao trabalho enquanto um meio de sustento (“Uma fonte de rendimento sustentável para cada pessoa” participante A3).

Um mau trabalho. Seguindo o mesmo procedimento que na categoria anterior, os participantes descreveram tipicamente um mau trabalho como sendo um trabalho com mau ambiente (“Onde há conflitos” participante E7; “Onde ninguém se dá bem” participante E6; “Onde as pessoas não conseguem falar umas com as outras, não há diálogo” participante E8; “Onde não existe respeito entre as pessoas” participante E9). Como subcategoria variante surge ainda um mau trabalho associado à falta de condições (“Não ter condições” participante A3; “Não ter os instrumentos necessários para desenvolver um bom trabalho” participante N1; “Não ter organização, não ter quem saiba mandar, não ter regras” participante E2). Ainda como subcategoria variante surge também um mau trabalho como fazer o que não se gosta, associado ao desinteresse (“Trabalhar numa coisa que não te dá interesse” participante E4). Como subcategoria rara surge um mau trabalho associado a um trabalho mal remunerado, nomeadamente que oferece uma remuneração desajustada (“Trabalhar muito e receber pouco” participante A2), insuficiente (“Não ganhar dinheiro suficiente” participante A3), e salário atrasado (“Onde a gente fica meio ano à espera de receber o ordenado” participante E6).

Trabalho atual

Riscos no trabalho. Como subcategorias variantes surgem o risco saúde (“A gente tem o risco de apanhar alguma doença” participante E9). Também de forma variante os participantes indicaram não existir riscos associados ao seu trabalho atual. Como

subcategoria rara surge o risco de acidente (“Pode haver algum acidente [rodoviário]” participante L2).

Relações no trabalho. De uma forma geral, os participantes mencionaram ter boas relações no seu trabalho atual (“As relações no trabalho são boas, colaboramos sempre uns com os outros” participante L1).

Tempo livre. Tipicamente os participantes descreveram o seu tempo livre como aceitável (“O tempo livre é razoável” participante L1). Contudo, surge como subcategoria rara o tempo livre descrito como escasso (“O tempo livre é pouco” participante E10).

Autonomia no trabalho. Tipicamente os participantes mencionaram ter autonomia no seu trabalho atual (“Sou bastante autónomo, visto que é uma profissão que requer isso” participante A3); porém, alguns participantes indicaram preferir ter menos autonomia do que a que têm de momento (“Eu tenho autonomia a mais para aquilo que gostaria de ter” participante E3).

Dificuldades no trabalho. Os participantes indicaram de forma variante não ter dificuldades no seu trabalho. Raramente os participantes indicaram ter algumas dificuldades específicas às tarefas do seu trabalho atual (por exemplo, “Saber onde colocar os produtos novos” participante E5).

O que gosta no trabalho. De forma variante os participantes mencionaram gostar da interação social proporcionada pelo seu trabalho (“a convivência com o cliente” participante E6; “O convívio [com os colegas]” participante E9). Também de forma variante indicaram gostar da natureza das tarefas associadas ao seu trabalho atual (por exemplo, “Gosto de produzir o queijo” participante E7). De forma rara, indicaram gostar do sentimento de valor pessoal que o seu trabalho lhes proporciona (“Chegar ao cais e ver aquelas pessoas todas à minha espera, gosto que as pessoas vejam que realmente tenho algum valor e que sem as minhas instruções eles não conseguem fazer assim muita coisa” participante E3).

Desenvolvimento de carreira. Tipicamente os participantes mencionaram o desenvolvimento educacional e profissional (“Eu gostava de tirar o 12º ano e de se calhar

tirar um curso” participante E5; “Gostava de exercer o cargo de chefe de loja” participante A2). Também de forma variante, os participantes referiram o desejo de ter um negócio próprio (“Gostava de mandar, gostava de ter um negócio próprio” participante E2), e querer mudar de área (“Gostava de ter um trabalho mais calminho, mudar de área” participante E9). Contudo, ainda de forma variante, os participantes indicaram não pretender evoluir profissionalmente (por exemplo, “Eu não me vejo a fazer outra coisa. Aqui em termos de loja eu acho que não quero evoluir” participante E5).

Trabalho decente. De uma forma geral os participantes mencionaram que o seu trabalho é um trabalho decente (“Agora refletindo e falando sobre isto, por acaso realmente é muito decente o meu trabalho” participante E3; “Algumas coisas podiam ser melhoradas, mas sim [é decente]” participante E8). Referiram igualmente de forma geral que o seu trabalho lhes proporciona integração social (“Sinto-me integrado com os meus colegas, com os meus patrões no básico. Sinto-me integrado no grupo.” participante E2). Tipicamente, mencionaram que o seu trabalho atual oferece uma renumeração justa ou suficiente (“O meu salário é muito justo” participante E6; “Para mim dá-me o suficiente para pagar as minhas dívidas” participante E10), que é produtivo (“O meu trabalho por acaso é bastante produtivo porque faz parte do grande movimento e do grande desenvolvimento que existe aqui na ilha” participante E3), permite desenvolvimento pessoal (“Acho que desenvolvi um *pedacinho* daquilo que sabia fazer e também aprendi coisas que não sabia fazer por isso desenvolvi” participante E2), liberdade para participar em decisões (“Eu quando tenho que tomar alguma decisão falo diretamente com o meu patrão e até agora não tenho razão de queixa” participante N1), liberdade de expressão (“Temos liberdade para isso e usamos essa liberdade para nos ajudarmos uns aos outros” participante E3), oferece proteção social (“Nós temos seguro”, participante N1), e tem segurança física (“Nós temos segurança no local de trabalho” participante N1). Por fim, como subcategoria variante surge a igualdade de tratamento e oportunidades (“Eu acho que aqui toda a gente é tratada da mesma forma” participante E4).

Porém, como subcategoria variante surge a desigualdade de tratamento e oportunidades (“No meu trabalho os nossos patrões, como a maioria dos patrões nesta área, preferem [contratar] raparigas” participante E1; “Por exemplo, aqueles que estão há mais tempo [neste trabalho] fazem menos do que os que estão há menos tempo, e eles ficam sempre com os louvores de terem feito e não fizeram” participante E10). Como subcategorias raras surgem a ausência de proteção social (“Não benefício de nenhuma

proteção social” participante A3) e a renumeração desajustada (“Trabalho demasiado e recebo pouco” participante A2).

Narrativas de vida

Percurso escolar. Como subcategoria variante surge o percurso escolar marcado pelo desinteresse, nomeadamente os participantes mencionam não gostar ou não se identificar com a escola (“Quando entrei para o liceu não gostava nada da escola” participante E4; “[O meu percurso escolar] foi muito mau. Nunca me identifiquei com a escola” participante E9) e associam o seu percurso escolar à abstinência (“Faltava muito à escola” participante E2). De forma igualmente variante, o percurso escolar dos participantes está também associado a um percurso linear, onde se encontram os autointitulados “bons alunos” e “alunos razoáveis” (“O meu percurso escolar foi bom. Eu sempre fui boa aluna.” participante N1, “Eu não era muito boa aluna, mas era uma aluna razoável” participante L3). Como subcategoria rara surge o percurso escolar associado à desistência (“Desisti no terceiro ano [da escola profissional], vi que não ia conseguir concluir o curso e então desisti” participante A3).

Porque deixou de estudar. Como subcategoria variante surge ganhar dinheiro como uma razão pela qual os participantes deixaram de estudar, nomeadamente para obter independência financeira (“Deixei de estudar porque não queria depender só dos meus pais, queria ter a minha autonomia” participante A3), a necessidade de ajudar no rendimento familiar também surge como uma razão para o abandono dos estudos (“A minha mãe adoeceu, eu tive de desistir da escola e tive dois anos a cuidar do negócio” participante E8), assim como a preferência por trabalhar (“Não queria, preferia trabalhar” participante E2). Ainda como subcategorias variantes surgem a insatisfação com a escola como uma das razões pelas quais os participantes deixaram de estudar (“Eu não estou satisfeito e continuo a não estar satisfeito com a forma como as matérias e as disciplinas são lecionadas” participante E1; “Já não tinha pachorra para aquilo. Nunca fui paciente para andar na escola” participante E10) e o insucesso escolar (“Desisti por causa de várias dificuldades que tinha na escola, não tinha capacidade para conseguir concluir, devido às minhas notas tinha muitos módulos em atraso” participante A2). Os participantes indicaram raramente a falta de apoio como uma razão, nomeadamente a falta de apoio familiar (“Desisti da escola porque não tive apoio da minha família” participante E5), de recursos financeiros (“A minha família não tinha grandes hipóteses de me manter lá [no

local de residência onde estava a estudar]” participante E1; “O meu pai adoeceu, tinha um irmão mais novo para sustentar e eu tive de começar a trabalhar para ajudar os meus pais” participante N1) e de meios para continuar a estudar (“A meio do 10º ano eu fui para o Algarve viver, foi a meio do ano letivo e não tive nenhum lugar em nenhuma escola e então parei de estudar e até hoje não regresssei” participante N2).

Como começou a trabalhar pela primeira vez. Tipicamente os participantes mencionaram ter procurado emprego (“Saí da escola, comecei à procura de trabalho e comecei logo a trabalhar” participante E10), sendo que alguns começaram a trabalhar na EI (por exemplo, “Comecei a trabalhar a limpar casas com 15 anos” participante N3).

Identidade atual

Objetivos importantes nos próximos anos. Como subcategoria variante surge a família, nomeadamente constituir família (“Casar” participante N2; “Quero ter filhos, aumentar a família” participante E10) e dar estabilidade à família (“Gostava de dar uma vida melhor do que aquela que eu tive ao meu filho” participante E5). Também como subcategorias variantes surgem o objetivo de ter uma casa própria (“Penso que toda a gente sonha em ter a sua própria casa” participante E6), e de ter independência (“Sair de casa, conseguir sustentar-me a mim próprio” participante A2). Como subcategorias raras surgem como objetivos importantes nos próximos anos a educação (“Queria tirar o 12º e o meu curso” participante N2), as atividades de tempo livre (“Viajar um pouco pelo mundo” participante E1), manter o mesmo trabalho (“Gostava sempre de ter o trabalho que tenho” participante L1), ter estabilidade (“ter uma vida estável” participante E7), adquirir um carro (“Comprar ou ir comprando um carro” participante A2), e ter um negócio próprio (“Estou a planear abrir um negócio” participante E9).

Que tipo de pessoa gostaria de vir a ser no futuro. De forma variante os participantes mencionaram gostar de ser uma pessoa realizada e/ou com perspetivas de desenvolvimento profissional (“Gostava de ser uma professora de música bem-sucedida” participante N1; “Se continuasse na mesma empresa gostava de subir na vida, ter pessoas a meu comando” participante A3), onde a educação pode assumir um papel importante para consegui-lo (“Queria tirar o curso” participante E8). Também como subcategoria variante mencionaram gostar de ser a mesma pessoa no futuro (“A mesma pessoa que sou hoje em dia” participante A2); contudo, os participantes mencionaram também de forma

variante gostar de ser uma pessoa com mais qualidades no futuro (“Gostaria de vir a ser no futuro mais paciente” participante E1). Raramente os participantes mencionaram não pensar no futuro (“Não penso muito nessas coisas, há de ser o que for para a frente” participante E4)

O que poderia ser feito para melhorar a sua situação atual. Como subcategoria variante surge ganhar mais dinheiro (“Ganhar mais” participante A3). Ainda como subcategoria variante surge o estilo de vida, que engloba várias esferas da vida pessoal dos participantes (por exemplo, “Ter uma vida mais estável, com menos preocupações” participante E10; “Ter uma família” participante E7; “Tentar ter mais calma, tirando isso é continuar para a frente e pensar positivo” participante E6). Também de forma variante alguns participantes mencionaram não mudar nada (“Eu ficava como estou, não mudava nada” participante E4). Como subcategorias raras surgem a formação académica ou profissional como meio de melhorar as suas situações atuais (“Tirar o 9º e o 12º ano, porque sem isso eu não consigo nada” participante E8), e um trabalho melhor (“Que valorizassem mais o trabalho que tanto eu e os meus colegas fazemos” participante A2).

Discussão

O presente estudo aborda as representações sociais do trabalho numa amostra de jovens pouco qualificados. Os resultados indicam que um dos elementos centrais da representação social do trabalho é a remuneração (“ganhar dinheiro”), tal como defendido no estudo de Flament (1994). Embora com uma frequência menor (2 indivíduos), o trabalho surge também enquanto atividade renumerada, e um trabalho bem renumerado associado a um bom trabalho, enquanto um trabalho mal renumerado surge associado a um mau trabalho, enfatizando uma vez mais a importância da remuneração.

Os resultados do presente estudo vão ao encontro de estudos anteriores, que sugerem o trabalho associado a um meio de sustento e de sobrevivência (Mattos & Chaves, 2006), de adquirir bens materiais (Oliveira & Iriart, 2008) e de independência financeira (Oliveira et al., 2010). Assim como mencionado em estudos anteriores o trabalho surge como uma ocupação de tempo, “que nos faz sair de casa” (Oliveira & Iriart, 2008, p. 441). Embora com uma menor frequência (2 indivíduos), o trabalho surge também como uma responsabilidade e como uma obrigação (Mattos & Chaves, 2006; Marquez & Leon, 2012; Vidaller, 2007), assim como em estudos anteriores.

A dimensão social do trabalho tem um importante papel na representação social do trabalho destes jovens: um dos aspetos mais referidos pelos participantes é o bom ambiente de trabalho, uma vez que utilizam este conceito para descrever um bom trabalho, contrastando com o mau ambiente de trabalho para descrever um mau trabalho. A generalidade da amostra considera ter boas relações no seu trabalho atual e o aspeto que mais gostam no seu trabalho atual é o facto de lhes permitir interagir com outras pessoas, sejam elas clientes ou colegas.

As condições de trabalho são também um aspeto mais mencionados pelos participantes, utilizando este conceito para descrever um bom trabalho, e a ausência de condições de trabalho para descrever um mau trabalho.

Os participantes enfatizam a importância de fazer o que se gosta, definindo o trabalho através de uma atividade da qual se gosta, um bom trabalho como fazer o que se gosta e um mau trabalho como fazer o que não se gosta.

A autonomia e responsabilidade são consideradas como um encargo extra por alguns participantes da amostra; três participantes referem preferir ter menos autonomia e responsabilidade do que têm de momento.

Mais de metade da amostra (10 em 16) indicou que o seu “trabalho de sonho⁴” (a expressão utilizada pelos participantes), são outras profissões que não as que têm de momento, mencionando a falta de educação e formação como um obstáculo e enfatizando a falta de poder de escolha sobre a sua profissão, que tal como demonstrado nos estudos da ILO (2015), é uma realidade de muitos jovens pouco qualificados em todo o mundo. Aproximadamente metade da amostra (5 em 16) coloca a educação (profissional ou superior) no centro do seu desenvolvimento de carreira; contudo, alguns participantes não parecem ter ambição e objetivos reais para dar continuação à formação académica, uma vez que ao projetarem-se no futuro nem todos mencionam a continuação dos estudos (2 em 5). Ainda no que diz respeito ao desenvolvimento de carreira, aproximadamente metade da amostra (6 em 16) mencionou não querer evoluir a nível profissional. Ao responderem à questão “*Que tipo de pessoa gostaria de vir a ser no futuro?*”, cinco participantes focaram a sua resposta no desenvolvimento de carreira, nomeadamente na evolução hierárquica (3 em 16) e nos estudos (2 em 16).

Apesar de a educação ser colocada no centro da evolução profissional por alguns participantes, são apenas quatro os que mencionam que a educação poderia melhorar a

⁴ Na análise dos resultados agregou-se na categoria “*Outras profissões*” aspetos referidos como trabalho de sonho.

sua situação atual, o que eventualmente pode sugerir uma descridibilização, por parte dos participantes, da importância da instrução para o futuro (Ribeiro, Cardoso & Duarte, 2018).

Seis participantes mencionaram ter começado a trabalhar na EI, estando de momento empregados na EF, o que poderá demonstrar uma quebra do ciclo vicioso da informalidade, que vulnerabiliza jovens pouco qualificados em todo o mundo (OIT, 2005). Neste estudo, e nesta amostra em particular, pode-se afirmar que 15 jovens não estão empregados na EI, uma vez que têm um contrato de trabalho formal, salário e horário fixos e estão cobertos pela segurança social. Um indivíduo indicou não ter proteção social e não é conclusivo se está ou não coberto por outro tipo de disposições formais.

Os critérios de trabalho decente que emergem como não existentes no trabalho atual de alguns participantes são a igualdade de oportunidades e de tratamento (5), a renumeração ajustada (2), e a proteção social (2). Uma vez que esta é uma amostra de jovens entre os 20 e os 26 anos e são poucos os que constituíram família, a proteção social para a família não é uma questão relevante no estudo.

Apesar dos critérios supracitados não serem uma realidade no trabalho de alguns participantes, todos os indivíduos entrevistados consideram o seu trabalho como um trabalho decente; os critérios do trabalho decente – a produtividade, o salário justo, a segurança no local de trabalho, a proteção social, as perspetivas de desenvolvimento pessoal e integração social, a liberdade para expressar preocupações e organizar e participar em decisões – são mencionados por mais de metade da amostra. A igualdade de oportunidades e de tratamento para todos os homens e mulheres é mencionada por metade da amostra (8); contudo, parece existir, por parte dos participantes deste estudo, uma ausência de consciência geral sobre o trabalho decente e o trabalho “não decente”, que não oferece proteção social – no geral, os participantes demonstram ter um conhecimento limitado sobre o que é a proteção social e quais as condições oferecidas neste âmbito pelo seu trabalho atual. É neste sentido que emerge o paradigma *Life Design*, enquanto nova perspetiva de aconselhamento de carreira permeável à consideração de representações sociais de trabalho sobre o seu próprio futuro de trabalho, e para reivindicarem um direito universal que lhes permita levar uma vida de trabalho decente (Pouyaud & Guichard, 2017), colocando a intervenção ao serviço do bem coletivo e da promoção do trabalho decente (Duarte, 2013). Como referido anteriormente, não é fácil definir a noção de trabalho decente através de uma perspetiva psicológica; contudo, a

partir do ponto de vista do Aconselhamento de Carreira *Life Design* e de acordo com o estudo de Pouyaud (2016), a noção aponta claramente para a importância da integração e análise dos direitos humanos em questões de carreira e delineamento de projetos de vida incluindo a vida de trabalho.

Limitações e sugestões para estudos futuros

Este estudo apresenta algumas limitações. Uma delas prende-se com o facto de a seleção da amostra não ter sido aleatória – os participantes foram abordados por conveniência ou disponibilidade. Em segundo lugar, mais de metade da amostra é constituída por jovens açorianos, que têm trabalhos estáveis e que permitem bons salários. Estas condições de trabalho estão intrinsecamente relacionadas com a realidade insular. Assim, poder-se-á aferir que estes resultados serão dificilmente extrapolados para uma amostra de jovens pouco qualificados a residir noutros locais. Para se ter uma leitura mais profunda dos resultados, sugere-se que em estudos futuros se procure conhecer o enquadramento socioeconómico da região da amostra, agregando-se estatísticas relacionadas com os critérios de trabalho decente identificados. Em terceiro lugar, é necessário ter em conta a dimensão da amostra, que apesar de pertencer ao limite máximo de participantes num método desta natureza (*Consensual Qualitative Research*), trata-se, de facto, de uma amostra de pequena dimensão. Outra limitação apontada poderá ser o facto de os participantes terem um conhecimento limitado em relação à proteção social oferecida pelo seu trabalho, o que poderá ter levado os jovens a responderem de forma enviesada e a fazerem uma avaliação limitada do seu trabalho.

Referências Bibliográficas

- Bacchetta, M., & Jansen, M. (2011). Making globalization socially sustainable. In International Labour Organization (ILO) and World Trade Organization (WTO). Retirado de https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/glob_soc_sus_e.pdf
- Bausmeister, R. F. & Leary, M. R. (1995). The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *American Psychological Association, Inc.*, 117(3), 497-529.
- Camara, P. B., Guerra, P. B. & Rodrigues, J. V. (2007). *Novo Humanator. Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*. Lisboa, Portugal: Dom Quixote.
- Carr, M. & Chen, M. A. (2001). Globalization and the informal economy: How global trade and investment impact the working poor. In *WIEGO*. Retirado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_122053.pdf
- Chambel, M. J & Curral, L. (2008). *Psicologia Organizacional. Da Estrutura à Cultura*. Lisboa, Portugal: Livros Horizonte.
- Doyle, C. E. (2003). *Work and Organizational Psychology. An introduction with attitude*. Hove, Reino Unido: Psychology Press.
- Duarte, M. E. (2009). The psychology of life construction. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 256-266. doi: 10.1016/j.jvb.2009.06.009
- Duarte, M. E. (2013). A vida da orientação na vida do século XXI: constrangimentos e desafios. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(2), 155-164.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L. & Bott, E. M. (2013). Calling and Life Satisfaction: It's Not About Having It, It's About Living It. *American Psychological Association*, 60(1), 42-52. doi: 10.1037/a0030635
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A. & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *American Psychological Association*, 63(2), 127-148. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/cou0000140>

- Flament, C. (1994). Le plaisir et la rémunération dans la représentation sociale du travail. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 23, 61-69.
- Flament, C. (2003). Les valeurs du travail, la psychologie des représentations sociales comme observatoire d'un changement historique. In J. C. Abric (2^aEd.), *Exclusion sociale, insertion et prévention* (pp. 115-126). Ramonville Saint-Agne, França: Erès.
- Freire, J. (1993). *Sociologia do Trabalho – Uma introdução*. Porto, Portugal: Edições Afrontamento.
- FundsforNGOs. (s.d.). What is the difference between formal economy and informal economy? Retirado de <https://www.fundsforngos.org/development-dictionary/what-is-the-difference-between-formal-economy-and-informal-economy/>
- Gaymard, S. (2014). Social representation of work by women and young girls with intellectual disabilities. *Life Span and Disability*, 17(2), 145-173.
- Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 251-258. doi: 10.1016/j.jvb.2009.03.004
- Hill, C. E. (2012). *Consensual qualitative research: A practical resource for investigating social science phenomena*. Washington, DC, EUA: American Psychological Association.
- Hill, C. E., Knox, S., Thompson, B. J., Williams, E. N., Hess, S. A., & Ladany, N. (2005). Consensual qualitative research: An update. *Journal of counseling psychology*, 52(2), 196. doi: 10.1037/0022-0167.52.2.196
- Hill, C. E., Thompson, B. J., & Williams, E. N. (1997). A guide to conducting consensual qualitative research. *The counseling psychologist*, 25(4), 517-572. doi: 10.1177/0011000097254001
- International Labour Organization [ILO] (2002). *Decent Work and the Informal Economy*. Genebra, Suíça: ILO. Retirado de <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>
- International Labour Organization [ILO] (2012). *The informal economy and decent work: A policy resource guide. Supporting Transitions to formality*. Genebra, Suíça: ILO.

Retirado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_policy/documents/publication/wcms_212689.pdf

International Labour Organization [ILO] (2015). *Global employment Trends for Youth 2015*. Genebra, Suíça: ILO. Retirado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_412015.pdf

International Labour Organization [ILO] (2017). *Global employment Trends for Youth 2017*. Genebra, Suíça: ILO. Retirado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_598669.pdf

International Labour Organization (s. d.). Trabalho digno – a chave do progresso social. Retirado de http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_02_pt.htm

Jodelet, D. (1997) Representations sociales: un domaine en expansion. Em D. Jodelet (5^a Ed.) *Les Representations Sociales* (p. 59). Paris, França: Presses Universitaires de France.

Judge, T. A. & Watanabe, S. (1993). Another Look at Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship. *American Psychological Association, Inc.*, 78(6), 939-948.

Lopes, A. & Reto, L. (1983). Da manufactura às novas formas de organização do trabalho – a ordem de um percurso. *Análise Psicológica*, 3, 277-294.

Marquez, E., & Leon, I. (2012). Dynamique identitaire, implication et representations sociales du travail. *Psicologia & Sociedade*, 24 (2), 440-452.

Mattos, E. D., & Chaves, A. M. (2006). As representações sociais do trabalho entre adolescentes aprendizes: um estudo piloto. *Journal of Human Growth and Development*, 16(3), 66-75.

Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. New York: MacMillan.

Moscovici, S. (2004). *Representações sociais: Investigações em Psicologia Social* (2^aEd.). Petrópolis, Brasil: Vozes.

- Oliveira, D. C. D., Fischer, F. M., Teixeira, M. C. T. V., Sá, C. P. D., & Gomes, A. M. T. (2010). Representações sociais do trabalho: uma análise comparativa entre jovens trabalhadores e não trabalhadores. *Ciência & Saúde Coletiva*, 15(3), 763-773.
- Oliveira, R. P. D., & Iriart, J. A. B. (2008). Representações do trabalho entre trabalhadores informais da construção civil. *Psicologia em Estudo*, 13(3), p. 437-445.
- Organização Internacional do Trabalho [OIT] (2005). *A OIT e a economia informal*. Lisboa, Portugal: OIT. Retirado de http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/economia_informal.pdf
- Organização Internacional do Trabalho [OIT] (2014). *Transição da economia informal para a economia formal*. Lisboa, Portugal: OIT. Retirado de http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio103_v1_pt.pdf
- Pouyaud, J. (2016). For a Psychosocial Approach to Decent Work. *Frontiers in Psychology*, 7(422), 1-14. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00422.
- Pouyaud, J., & Guichard, J. (2017). A twenty-first century challenge: How to lead an active life whilst contributing sustainable and equitable development. In T. Hooley, R. G. Sultana & R. Thomsen (Eds.), *Career guidance and social justice in a neoliberal world*. Abingdon, UK: Routledge.
- Ribeiro, M. A., Cardoso, P. & Duarte, M. E. (2018, Junho). Perception of decent work and the future among low qualified youths in Brazil and Portugal: Preliminary results. In V. Cohen-Scali & J. Pouyaud (Chairs). *Perception of work and the future among low qualified youths in Northern and Southern countries*. Invited Symposium apresentado na 29th International Conference on Applied Psychology. Montreal, Canada.
- Ribeiro, M. A., & Duarte, M. E. (2018, Maio). En quête des moyens diversifiés de promouvoir des trajectoires de travail durables et décentes: le cas des jeunes dans le secteur informel (ou travail non réglementé). In V. Cohen-Scali (Chair). *Symposium International - Quelles interventions en orientation pour contribuer au développement durable et au travail décent?*. Invited Symposium apresentado na Conférence Inaugurale de la Chaire UNESCO. Breslávia, Polónia.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). Overview of self-determination theory: An organismic-dialectical perspective. In E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp. 3–33). Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (p. 147-183). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2014). Life Design With Adults: Developmental Individualization Using Biographical Bricolage. In L. Nota & J. Rossier (Eds.), *Handbook of Life Design: From Practice to Theory and From Theory to Practice* (p. 135-149). Gottingen, Alemanha: Hogrefe Publishing.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... , van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. doi: 10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Taylor, F. (1911). *The principles of scientific management*. New York: Harper.
- Vidaller, V. (2007). *Le travail une représentation sociale en transformation*. Congrès International AREF 2007.
- Von Bertalanffy, L. (1971). General theory of systems: Application to psychology. In J. Kristeva, J. Rey-Debove, & D. Umiker (Eds.), *Essays in semiotics* (pp. 191–203). Berlin: Mouton de Gruyler.